

# Sistemi automatizzati con integrazione privacy

## Decreto Trasparenza

Le informazioni da fornire superano il normale livello di dettaglio dell'informativa

Per superare le incertezze dovranno collaborare più dipartimenti aziendali

**Giulio Coraggio**  
**Giampiero Falasca**

La circolare interpretativa 19/2022 emanata il 20 settembre dal ministero del Lavoro sul decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022) ha fornito i primi chiarimenti sul tema degli obblighi di comunicazione nei casi di utilizzo di sistemi automatizzati, disciplinati dal nuovo articolo 1-bis del Dlgs 152/1997.

Per il Ministero, la norma disciplina ai fini degli obblighi informativi due distinti tipi di sistemi automatizzati: quella dei sistemi che generano un procedimento decisionale o di monitoraggio in grado di incidere sul rapporto di lavoro e quella dei sistemi automatizzati che incidono sul controllo, la valutazione e l'adempimento delle obbligazioni dei lavoratori.

La prima categoria risulta alquanto limitata in quanto si tratta di sistemi automatizzati in cui l'intervento umano è meramente accessorio. Vi rientrano, ad esempio, i sistemi automatizzati di selezione del personale tramite chatbot, sistemi di profilazione automatizzata o screening del curriculum e sistemi automatizzati di gestione del rapporto di lavoro che asse-

gnano compiti, valutano la produttività, eventuali promozioni o cessazioni del rapporto su dati statistici e tramite sistemi di machine learning. La categoria è più ampia dei sistemi di cui all'articolo 22 del Regolamento Ue 679/2016 (il Gdpr), che fa riferimento a un processo decisionale esclusivamente automatizzato, senza un intervento umano. Nella nozione utilizzata dalla circolare, invece, l'intervento umano può esserci anche se deve essere puramente accessorio. Questo riferimento rischia di far generare incertezze sul livello di accessibilità che fa sorgere l'obbligo di informativa.

La seconda categoria richiamata dalla circolare è ben più ampia perché comprende, a giudizio del Ministero e a titolo esemplificativo, «tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi di riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, eccetera». A nostro giudizio questo riferimento così ampio va inteso nel senso che tali dispositivi rientrano nel perimetro del decreto Trasparenza unicamente nel caso in cui «incidono sul controllo, la valutazione e l'adempimento delle obbligazioni dei lavoratori». Quindi non vi rientrano tutti i sistemi di monitoraggio di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori che non hanno una funzione di gestione del rapporto di lavoro, ma semplicemente, ad esempio, di gestione della sicurezza di un edificio. Tuttavia, la circolare chiarisce che possono entrare nell'ambito della norma anche sistemi automatizzati «integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», se hanno le caratteristiche sopra indicate.

I sistemi rientranti nelle due categorie possono coincidere o no, a

seconda dei casi.

Questi chiarimenti sono utili ma non sufficienti a risolvere le tante incertezze che la normativa genera rispetto alle categorie di sistemi a cui applicabile. Sarà quindi necessaria una collaborazione tra i dipartimenti Hr, It e di security delle aziende per individuare i sistemi automatizzati e predisporre poi la necessaria documentazione. La nuova disciplina prevede, in particolare, l'obbligo di integrare l'informativa con una serie di informazioni che vanno ben oltre il livello di dettaglio normalmente contenuto nell'informativa privacy fornita ai dipendenti. Per evitare duplicazioni, si dovrà integrare l'informativa tramite, ad esempio, un allegato che descriva in dettaglio ciascun sistema. Allo stesso tempo, sarà necessario aggiornare il registro dei trattamenti con riferimento a quelli relativi a dati personali derivanti dall'utilizzo di tali sistemi.

Inoltre, il datore o il committente devono effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione di impatto (il cosiddetto data protection impact assessment o Dpia) ai sensi dell'articolo 35 del Gdpr su ciascuno dei sistemi che richiede una analisi dettagliata, tra gli altri, dell'operatività del sistema, delle misure di sicurezza e dei dati trattati.

Questo obbligo dovrà essere assolto in modo «trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico» da comunicarsi anche alle rappresentanze sindacali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, le sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.